

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)

Anisa Minarika¹, Renny Sri Purwanti², Ali Muhidin³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

minarikanisa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan yang dibuktikan dengan masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang telah ditentukan serta masih adanya pegawai yang mengalami kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang diakibatkan oleh belum optimalnya pemeliharaan *work family conflict* dan *work life balance* pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran 2) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran 3) Bagaimana pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai yaitu sebanyak 712 orang. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi, wawancara dan angket). Berdasarkan hasil penelitian bahwa : 1) *Work family conflict* pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *work family conflict* dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik tingkat pemeliharaan *work family conflict* maka kinerja karyawan semakin meningkat; 2) *Work life balance* pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *work life balance* dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik tingkat pemeliharaan *work life balance* maka kinerja karyawan semakin meningkat; 3) Kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori tinggi. Secara simultan *work family conflict* dan *work life balance* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik pemeliharaan *work family conflict* dan *work life balance* maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci : *Work Family Conflict*, *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

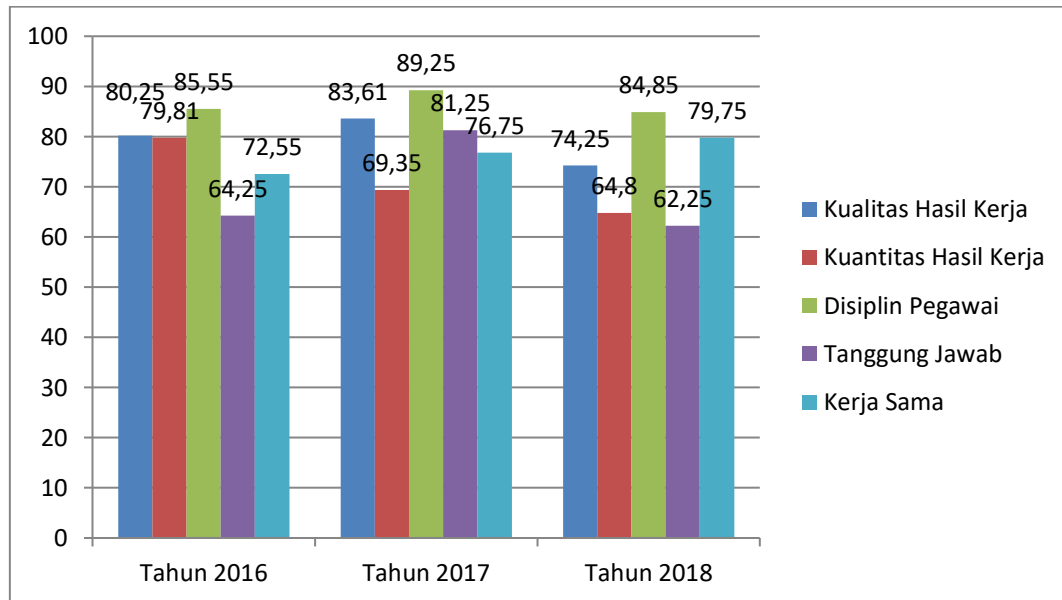
Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan baik itu perusahaan BUMN ataupun perusahaan swasta meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya

perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *work-family conflict*. Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work-family conflict*. *Work-family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berujung pada terjadinya *work-family conflict*.

Selain *work-family conflict*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *work-life balance*. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja dan produktivitas kerja tetap terjaga. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang telah ditentukan. Selain itu, masih adanya pegawai yang mengalami kesalahan-kesalahan dalam bekerja, misalnya kesalahan dalam langkah-langkah mengolah kelapa yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan khususnya pada bagian pencukilan serta perbedaan selisih jumlah butir kelapa yang dikupas antara karyawan bagian pencukilan dengan bagian karyawan produksi. Serta tingkat tanggungjawab pegawai masih rendah sehingga masih ada pegawai yang melaporkan hasil pekerjaan tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Hal tersebut diperkuat oleh data yang diperoleh dari PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran mengenai kinerja karyawan yang dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



Sumber: PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran, 2018

Grafik 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Pacific Eastern Coconut Utama tahun 2016-2018

Berdasarkan grafik 1.1 terlihat bahwa berdasarkan penilaian kinerja pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran tahun 2016 sampai 2018 cenderung mengalami penurunan. Permasalahan tersebut diakibatkan oleh adanya *work-family conflict* yang dialami karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari adanya pegawai yang merasa bahwa tuntutan tanggung jawab karyawan menjadi bertambah dengan adanya kehidupan baru yang mereka miliki yaitu keluarga. Selain itu, masalah rumah tangga yang dialami oleh karyawan sering terjadi sehingga dapat menurunkan kinerja mereka dalam bekerja. Permasalahan lain yang terjadi yaitu belum optimalnya pelaksanaan *work-life balance* yang dilakukan oleh pihak perusahaan hal tersebut dibuktikan oleh masih adanya karyawan yang belum bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya sehingga berdampak pada kurang optimalnya hasil kerja karyawan. Selain itu, pegawai beranggapan bahwa jam kerja

yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu menyita waktu untuk kehidupan pribadi pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)”**. Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran?; 2) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran?; 3) Bagaimana pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran?

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan menurut pendekatannya yaitu dengan menggunakan metode survei yakni metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. (Sugiyono, 2015:81). Metode deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti, 2011: 122). Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya. Dari judul di atas maka tabel operasionalisasi variabelnya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1. Variabel	Adalah konflik yang terjadi pada	1. <i>Personal Factor</i>	Ordinal

Independen (X_1) : <i>Work Family Conflict</i>	individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (<i>work</i>) maupun keluarga (<i>family</i>), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. (Susanto, 2010: 78)	2. <i>Leadership Factor</i> 3. <i>Team Factor</i> 4. <i>System Factor</i> 5. <i>Contextual/Situation Factor</i> (Amstrong dan Baron, 2008:16)	
2. Variabel Independen (X_2) : <i>Work Life Balance</i>	adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya. (Schermerhon, 2005: 97)	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan (McDonald dan Bradley dalam Malika, 2005)	Ordinal
3. Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai	Yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2010:34)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap (Mangkunegara, 2012: 69)	Ordinal

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai pada PT. Pasific Estern Coconut Utama Pangandaran, dengan jumlah populasi 712 orang. Jadi ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 88 orang pegawai. Untuk memilih sampel dari populasi akan digunakan teknik *sampling* dengan teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work family conflict* berada pada kategori cukup baik yaitu sebesar sebesar 2.392 atau berada pada interval 1.761 – 2.640. Artinya bahwa *work family conflict* pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan skor indikator yang tertinggi adalah indikator *system factor* (faktor sistem) dengan rata-rata skor 253. Sementara itu skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator *personal factor* (faktor pribadi) dengan skor rata-rata 229,5. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rohmah (2015: 29) yang menyatakan bahwa: *Work-family conflict* akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan aset dalam organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work-family conflict*. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran dengan hasil uji korelasi sebesar 0,837 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 70,05% yang artinya bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,64%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (86) diperoleh bobot $t_{hitung} = 14,182$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,999$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* berada pada kategori cukup baik yaitu sebesar sebesar 2.498 atau berada pada interval 1.761 – 2.640. Artinya bahwa *work life balance* pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan skor indikator yang tertinggi adalah indikator keseimbangan kepuasan dengan skor rata-rata 263,67. Sementara itu skor indikator yang paling rendah pada indikator keseimbangan waktu dengan skor rata-rata 240,75. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Singh dan Khanna (2011: 58) yang menyatakan bahwa: *Work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain sehingga dengan adanya *work life balance* maka kinerja dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Selanjutnya Hobson dalam Moore (2008: 95) berpendapat bahwa: Dengan adanya program *work life balance* yang efektif merupakan bentuk komunikasi yang jelas bahwa karyawan dinilai sebagai sosok manusia (*human beings*). Sisi psikologis ini memberikan implikasi yang dramatis bagi kesuksesan perusahaan karena karyawan membalas dalam bentuk meningkatnya motivasi, produktivitas, kehadiran, komitmen, kesetiaan, kinerja serta kepuasan kerja dan sebagainya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya program *work life balance* tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas namun juga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran dengan hasil uji korelasi sebesar 0,729 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 53,14% yang artinya bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,14%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (86) diperoleh bobot $t_{hitung} = 9,868$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 1,999$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran pada berada pada kategori sangat baik yaitu tercapai sebesar 2.701 atau berada pada interval 2.641 – 3.520. Artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran termasuk dalam kategori tinggi. Dengan skor indikator yang tertinggi adalah indikator sikap dengan skor rata-rata 284. Sementara itu skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator kualitas kerja dengan skor rata-rata 262,67. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *work-family conflict*. Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (*two-worker family*) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work-family conflict*. Selain *work-family conflict*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *work-life balance*. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja dan produktivitas kerja tetap terjaga.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ganapathi (2016: 127) yang menyatakan bahwa: *Work family conflict* dan keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Karena apabila konflik keluarga dalam pekerjaan akan berdampak pada berbagai profesi dengan tingkatan yang berbeda sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja. Begitu pula dengan *work life balance* yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. *Pacific Coconut* Utama Pangandaran dengan hasil uji korelasi sebesar 0,857 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 73,37% yang artinya bahwa *work family conflict* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar

73,37%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alfa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (86) diperoleh bobot $F_{hitung} = 115,73$, sedangkan bobot $F_{tabel} = 3,10$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *work family conflict* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut *Work family conflict* pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *work family conflict* dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik tingkat pemeliharaan *work family conflict* maka kinerja karyawan semakin meningkat. *Work life balance* pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *work life balance* dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik tingkat pemeliharaan *work life balance* maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kinerja karyawan pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran termasuk dalam kategori tinggi. Secara simultan *work family conflict* dan *work life balance* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik pemeliharaan *work family conflict* dan *work life balance* maka kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah. 2011. *Work-family conflict and social support: A study of female secretaries in Malaysia*. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 5(2), 93-101
- Armstrong, M. and Baron, A. 2008. *Performance Management–The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Arinta, I. L., Azwar, S. 2013. *Peran Jenis Androgini dan Konflik Peran Ganda Pada Ibu Bekerja*. *Jurnal Psikologi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Gamble, Michael and Teri Kwal Gamble. 2009. *Communication Work 8th edition*, New York :McGraw-Hill.
- Griffin, Jill. 2009. *Customer Loyalty: How to Learn It, How to Keep It*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hayman, J. 2010. *Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. Research and Practice in Human Resource Management*, 13 (1), 85-91.
- Lockwood, N. R. 2008. *Employee engagement, SHRM Research Briefly Stated*, diunduh dari www.shrm.org pada 11 Juni 2008.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New. York.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Michel et. all. 2011. *The Effect of IFRS on Financial Ratios: Early Evidence in Canada*. Certified General Accountants Association of Canada: Canada.
- Purnamasari. 2008. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan*. *Jurnal Riset Akuntansi & keuangan*. Vol.4.No.1 Februari 2008:22-31.

- Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Rohmah. 2015. *Pengaruh Keputusan Investasi Keputusan Pendanaan dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan*. Jurnal Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Salam. 2007. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia,
- Schermerhon, R.J., et al. 2009. *Managing organizational behavior*. New York: John Willey and Sons Inc.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta
- Susanto. 2010. *Sistem Informasi 1, Pendekatan Normal Praktiuka Penyusunan Metode dan Prosedur*, Edisi 5, Bandung : Lingga Jaya.
- Syamsuddin Vismaia& Damayanti, S. 2011. *Metode Penelitian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari. 2015. Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT Petrokimia Gresik. *Journal of Psychology*.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.